

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: KYH AB Stockholm

Utbildning: Entreprenadingenjör

Studieort: Stockholm

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Entreprenadingenjör.

De bedömningskriterier som vi utgår från när vi gör granskningen finns beskrivna i bifogat dokument "Kvalitetskriterier för yrkeshögskolan".

Kvalitetsgranskningens främsta syfte är att bidra till utveckling och hög kvalitet genom att hitta områden där utbildningsanordnaren kan förbättra utbildningen. Granskningen syftar också till att lyfta fram goda exempel som bidrar till utbildningens kvalitet.

I arbetet med kvalitetsgranskningen har vi använt följande underlag:

- dokument som finns i myndighetens diarium och andra databaser
- utbildningsanordnarens insända material
- svar från en enkät till de studerande
- svar från en enkät till LIA-handledare (LIA, Lärande i Arbete)
- underlag från utredarnas intervjuer med utbildningens olika aktörer

Utredarna har den 11 och 17 mars 2022 intervjuat:

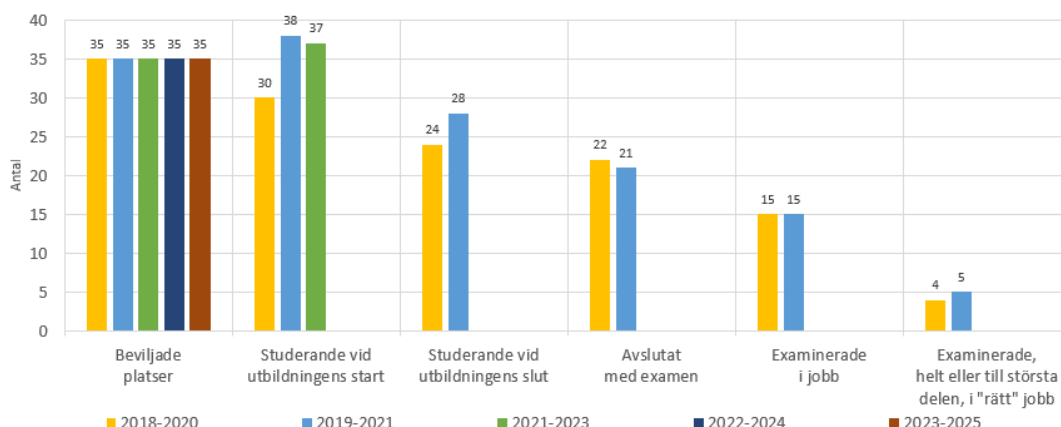
Namn	Organisation	Kategori
Peter Brasch	KYH AB Stockholm	Verksamhetsansvarig
Michel Mieczkovicz	KYH AB Stockholm	Kvalitetsansvarig
Anna-Mia Fors	KYH AB Stockholm	Utbildningsledare
Nora Poormortezavy	Konsult	Undervisande personal
David Jonason	Konsult	Undervisande personal
Jessica Stålhammar	FRENTAB	Arbetslivsrepresentant
Erika Hann	Byggföretagen	Arbetslivsrepresentant
Ilja Zolotarey	Boetten Bygg AB	Arbetslivsrepresentant
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2021, 12 studerande deltog, däribland studeranderepresentanten i ledningsgruppen.		
10 studerande (34 %) som startade utbildningen 2021 har besvarat MYH:s enkät.		
I samband med granskningen har tre LIA-handledare besvarat MYH:s enkät.		

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	430
SeQF-nivå	5
Studieform	Bunden
Studietakt	100 %
Särskilda förkunskaper	Matematik 2 eller Bygg och anläggning 1.
Tidigare utbildningsnummer i den granskade utbildningen	-
Utbildningen leder till en yrkesroll som Entreprenaderingenjör.	
I omgången som startade 2021 finns idag 29 studerande, varav 20 män och 9 kvinnor.	
Utbildningen har 2 LIA-kurser på vardera 60 Yh-poäng.	

Utbildningens genomströmning och resultat

Diagrammet nedan visar utbildningens genomströmning och resultat, baserat på uppgifter som anordnaren skickat in till myndigheten.



Bland de examinerade från utbildningsomgångarna 2018–2020 och 2019–2021 har åtta respektive sju examinerade uppggett att de hamnat "till viss del" i rätt jobb sex månader efter examen.

Beskrivning och bedömning av utbildningens kvalitet

Här följer myndighetens beskrivning av utbildningen och en bedömning av hur väl den uppfyller vart och ett av de tolv kvalitetskriterier som vår granskning utgår från. I de fall myndigheten identifierat förbättringsområden, så anges de efter beskrivningen.

Ledningsgruppens ledamöter

Kriterium: Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppens ledamöter har goda kunskaper om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet.

Ledningsgruppen består av 15 ledamöter varav 11 är arbetslivsrepresentanter. Arbetslivet representeras av flera byggföretag samt en bransch- och arbetsgivarorganisation. Representanterna har olika roller i sina företag, allt ifrån platschefer, affärschef, projektledare, HR-ansvarig och miljösamordnare. Arbetslivsrepresentanterna säkerställer därmed bred kompetens från branschens olika

delar. Företagen är både mindre och större och vissa med verksamhet nationellt, och har därigenom god kännedom om både det regionala och nationella behovet av yrkesrollen.

De arbetslivsrepresentanter som myndigheten intervjuat uppger att det finns ett stort behov av den kompetens som det utbildas i vid utbildningen och att flera av företagen har anställt från utbildningen.

Ledningsgruppen för utbildningen är även ansvarig för en av utbildningsanordnarens andra utbildningar till byggproduktionsledare – nyproduktion. Vid myndighetens intervju med anordnaren lyfts det fram att då de två utbildningarna och yrkesrollerna är närbesläktade så finner ledningsgruppen stort intresse för båda. Representanterna från ledningsgruppen som myndigheten intervjuat beskriver att respektive utbildning får separat avsatt tid under mötena.

Förutom arbetslivsrepresentanterna består ledningsgruppen av utbildningsledaren, verksamhetsansvarige, två studeranderepresentanter och en representant från skolväsendet. Verksamhetsansvarige är adjungerad vid mötena.

Arbetslivsanknytning

Kriterium: Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen behöver utveckla det sätt på vilket de säkerställer arbetslivsanknytning i utbildningen.

Ledningsgruppen uppger i myndighetens intervju att utbildningens innehåll och upplägg utifrån föränderliga behov i branschen diskuteras på deras möten och att förändringar beslutas om vid behov, vilket även går att följa i ledningsgruppens protokoll. Exempelvis har ledningsgruppen varit involverade i att lägga till moment kring arbetsmiljö i utbildningen. Ledningsgruppen har även varit delaktiga i hur LIA-kurserna ska vara förlagda med hänsyn till de skolförlagda kurserna, så att de studerande får rätt förkunskaper inför LIA.

Arbetslivsrepresentanterna har som rutin att presentera sig för de studerande i början av utbildningen vilket under coronapandemin inte genomförts i samma utsträckning som tidigare. Detta bekräftas av myndighetens intervjuer med studerande, ledningsgruppen och utbildningsanordnaren. Studerandegruppen uppvisar enligt studerandeenkäten och myndighetens intervju god kännedom om ledningsgruppen och dess roll men vet inte vilka företag som är representerade.

Flertalet företag i ledningsgruppen finns med i anordnarens LIA-nätverk och erbjuder LIA-platser och anställer också från utbildningen. Därtill genomför utbildningsanordnaren årligen företagsdagar där företag inom byggbranschen bjuds in till skolan för att nätverka med de studerande. Detta har under coronapandemin genomförts digitalt. De studerande uppger i myndighetens intervju att det vid detta tillfälle inte deltog företag som primärt var intresserade av just entreprenadingenjörer, utan andra yrkesroller som utbildningsanordnaren utbildar till i andra utbildningar. I övrigt har studiebesök heller inte genomförts. I myndighetens intervju uppger de studerande att de efterfrågar fler moment där arbetslivet bidrar, exempelvis studiebesök och gästföreläsningar.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren och ledningsgruppen behöver tillsammans verka för att stärka arbetslivsanknytningen i genomförandet genom moment där arbetslivet är synligt för de studerande, exempelvis gästföreläsningar eller studiebesök.

Ledningsgruppens arbete

Kriterium: Ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppens arbete och ansvar för utbildningens utveckling behöver utvecklas.

Ledningsgruppens arbetsordning beskriver ledningsgruppens uppgifter, ansvar och befogenheter. I enlighet med arbetsordningen genomförs fyra ledningsgruppsmöten per år. Ledningsgruppen har utöver det fattat ett antal formella beslut per capsulam gällande antagning eller behörighetsprövning av studerande. Närvaron på mötena har vid vissa tillfällen varit låg, vilket lett till att ledningsgruppen inte varit beslutsam och fått fatta beslut per capsulam i efterhand. Enligt arbetsordningen är kvalitetskriterierna för ledningsgruppen att ledamöterna har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet, att ledningsgruppen säkerställer hög yrkesrelevans i utbildningens alla delar samt att dess arbetsformer är effektiva. Detta tar sig bland annat uttryck i diskussioner om strategi och framtidsfrågor och branschens behov i förhållande till utbildningens mål.

De ledningsgruppsrepresentanter som myndigheten intervjuade har god kännedom om ledningsgruppens roll och ansvar. Studeranderepresentationen vid ledningsgruppens möten är god och studeranderepresentanterna har en egen punkt på dagordningen.

Vid ledningsgruppens möten sker nulägesrapporter från utbildningsanordnaren, studeranderepresentanten och arbetslivet. Vidare presenterar utbildningsanordnaren resultat av kursutvärderingar, totalutvärderingar och resultatuppföljningar för ledningsgruppen. I ledningsgruppsprotokollen går det dock inte att följa hur ledningsgruppen tar ställning till resultatet av utvärderingarna och hur de vid behov fattar beslut om förändringar i utbildningens upplägg. Vid myndighetens intervju med arbetslivsrepresentanterna framkommer dock att dessa diskussioner föranlett ändringar i kurser och kursmoment gällande bland annat arbetsmiljö samt jämställdhet.

Enligt myndighetens intervjuer med utbildningsanordnaren och arbetslivsrepresentanterna har ledningsgruppen diskuterat utbildningens genomströmning, men inte fattat några beslut om åtgärder till följd av utbildningens resultat och effekt. Ledningsgruppen beskriver att flera studerande blivit anställda under pågående utbildning, innan de avslutat utbildningen. I anordnarens kvalitetshandbok definieras att en viktig del av kvalitetsarbetet handlar om hur många studerande som får arbete inom sin bransch efter avslutad examen. Av ledningsgruppens protokoll framgår att andelen examinerade i jobb redovisats av utbildningsanordnaren, men inte om ledningsgruppen utvärderat resultatet i förhållande till de egna kvalitetsmålen, eller om ledningsgruppen vidtagit åtgärder för att nå målen när de inte nåtts. Däremot beskriver arbetslivsrepresentanterna vid intervjun med myndigheten det löpande arbetet med att hålla utbildningen relevant för branschen men detta är inte något som går att följa i ledningsgruppens protokoll.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppen behöver dokumentera hur de använder resultat av uppföljningar och utvärderingar för att tillsammans med utbildningsanordnaren utveckla och förbättra utbildningen, särskilt utifrån utbildningens egna kvalitetsmål och utbildningens genomströmning, resultat och effekt.
- Närvaron på ledningsgruppens möten behöver öka så att ledningsgruppen är beslutsam och vid sina möten har möjlighet att fatta beslut inom ramen för kvalitetsarbetet.

Ledningsgruppen och kvalitetsarbete

Kriterium: Ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs.

Enligt anordnarens kvalitetshandbok följs kvaliteten i utbildningen upp genom kursutvärderingar som utbildningsledaren ansvarar för att genomföra. Enligt ledningsgruppens arbetsordning är det vid tre av de fyra ledningsgruppsmötena varje år en stående punkt om eventuella ändringar i kursplaner och utbildningsplanen. Vidare är utvärdering av både pågående och avslutad utbildning en stående punkt på dagordningen vid ledningsgruppens möten där resultat från kursutvärderingar biläggs och diskuteras. Att detta efterlevs i praktiken myndighetens intervjuer.

I myndighetens intervjuer framgår att ledningsgruppen har varit delaktiga i att ta fram strukturen för kvalitetsarbetets inriktning, utformning och genomförande och tillsammans med utbildningsanordnaren genomför återkommande översyn av kvalitetsarbetets inriktning, utformning och genomförande. Både utbildningsanordnarens representanter och arbetslivsrepresentanterna uppger i myndighetens intervju att det finns en tydlig rollfördelning i kvalitetsarbetet mellan anordnaren och ledningsgruppen.

Ledningsgruppen får del av resultat från kursutvärderingar samt utbildarnas egna utvärderingar av kursernas innehåll och upplägg. Det framgår att ledningsgruppen får möjlighet att ta ställning till underlag från utvärderingar. I vissa av ledningsgruppens protokoll är det däremot svårt att följa hur ledningsgruppen genomför förändringar i utbildningens upplägg och innehåll utifrån dessa utvärderingar.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Dokumentationen av ledningsgruppens del i kvalitetsarbetet behöver visa tydligt hur det genomförs och leder till åtgärder.

Organisation och resurser

Kriterium: Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

Undervisningen bedrivs på plats i lokaler i Nacka. De studerande fördelar sin tid mellan grupparbeten, individuella uppgifter och handledarledd då de är i skolan. Lokalerna är tillgängliga för de studerande även när det inte är undervisning på plats och utbildningsanordnaren förser de studerande med de programvaror som används i undervisningen.

Utbildningsledaren har det övergripande ansvaret för utbildningen och den dagliga ledningen och har nära samarbete med regionchefen som är stationerad på samma kontor samt vid behov anordnarens kvalitetsansvarige. Utbildningsledaren är därtill den som tillsätter kursledare och överser LIA-processen. Både de studerande och den undervisande personalen uppger både i myndighetens enkät och i intervjun att de upplever utbildningsledaren som tillgänglig och tillmötesgående samt att det är tydligt vilka frågor som hon hanterar. Den undervisande personalen, som samtliga är konsulter, lyfter fram utbildningsledarens samordnande och välstrukturerade arbetssätt för utbildningen vilket främjar mycket god organisation och övergripande planering.

De studerande har en lärplattform där de ser alla resurser inklusive betyg. Den undervisande personalen har regelbundna avstämningar med utbildningsledaren och verksamhetschefen. Utbildningsanordnaren har rutiner för att fånga upp studerande som har behov av olika former av stöd exempelvis särskilt pedagogiskt stöd och uppmanar de studerande att uppge behov av detta i redan i samband med antagningen. Behoven kan också identifieras i avstämningar med utbildningsledaren.

Lärande

Kriterium: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

I intervjuer med utbildningsanordnaren, ledningsgruppen och den undervisande personalen beskrivs den pedagogiska planeringen och utbildningens upplägg på ett tydligt sätt utifrån de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs för de olika delarna i yrkesrollen. Kurserna har utformats för att säkerställa rätt förkunskaper inför respektive LIA-kurs. I kursplaneringen varvas därför teoretiska moment med mer praktiska, framför allt i de autentiska case från arbetslivet som de studerande arbetar i. I myndighetens intervju beskriver de studerande att innehållet i undervisningen hittills, med något undantag, har varit relevant utifrån den aktuella yrkesrollen och att utbildningens innehåll stärker deras tilltro till att de kommer vara väl rustade för en framtida yrkesroll som entreprenadingenjör.

Årsplaneringen av utbildningen är känd av berörda och inför varje ny kurs får de studerande en genomgång av kursplanen och en kursplanering. De studerande är schemalagda med två dagar per vecka lektioner och föreläsningar. Övrig tid arbetar de med uppgifter i grupp och enskilt.

I myndighetens intervjuer beskriver undervisande personal att det är utbildningsledaren som håller ihop delarna i utbildningen så att överlämning mellan kurserna blir bra samt att det heller inte blir några glapp mellan kurser. Utbildningsledaren har därigenom ett tydligt pedagogiskt ledarskap vilket av alla inblandade upplevs som mycket underlättande för utbildningens genomförande. Utbildarna utformar innehållet i sina respektive kurser själva utifrån kursplanerna, men de har god kännedom om varandras delar i utbildningen.

Från studerandes återrapportering i ledningsgruppsprotokoll och i myndighetens intervju med de studerande framgår det att kontakten mellan studerande är god samt att upplägget och undervisningen fungerar väl. Däremot framkommer det vid intervjun med de studerande att många efter att restriktionerna under coronapandemin släppts fortfarande i hög utsträckning valt att studera hemifrån. Till exempel väljer en del av de studerande att inhämta information från lektioner i skolan från en av gruppmedlemmarna i gruppen, i de fall det förekommer grupparbeten. Vid intervjun med den undervisande personalen påtalas detta som en utmaning då de i hög grad ser tiden mellan lektioner och föreläsningar, vid dagar i skolan, som tid för extra handledning och stöd. De studerande uppger att det inte alltid är tydligt vad som förväntas av dem under den studietid som inte upptas av föreläsningar eller teoretiska genomgångar. De studerande menar att de inte upplever en tydlighet kring hur studierna motsvarar heltidsstudier.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren behöver säkerställa att kursernas omfattning och genomförande är väl avvägt i förhållande till deras respektive innehåll och mål så att de tillsammans motsvarar utbildningens studietakt. Anordnaren bör också tydliggöra varför de studerandes närvaro i skolan är viktig, och hur studierna motsvarar heltidsstudier.

Undervisande personal

Kriterium: De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att de personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens och att den nyttjas på ett bra sätt.

Den undervisande personalen är uteslutande konsulter. Utbildningsanordnaren ser främst till branschförankringen vid anlitaandet av nya konsulter, men att de även har pedagogisk kompetens. För flera av kurserna är det två utbildare från ett företag i branschen som

genomför undervisningen vilket de också gör på andra yrkeshögskoleutbildningar i regionen.

Det är utbildningsledaren som introducerar nya konsulter och är också den som löpande har dialog med den undervisande personalen och introducerar dem.

Av myndighetens intervjuer framgår att utbildarna har gedigen yrkesbakgrund inom sina respektive ämnesområden. Vid behov kan specialkompetens inom något specifikt område nyttjas från ett av de företag som utbildarna kommer ifrån. De utbildare myndigheten intervjuat har god kännedom om sina ämnesområden och för utbildningen aktuella yrkesroller. De studerande bekräftar vid intervjun och i studerandeenkäten att utbildarna har god kännedom om sina respektive ämnesområden och är engagerade, men att struktur och kommunikation kring undervisningens pedagogiska upplägg ibland varierar.

I myndighetens intervjuer beskriver utbildarna att de av anordnaren får förutsättningar att utföra sitt arbete med god kvalitet och upplever att de har metoder för att identifiera studerande med individuella eller särskilda behov.

De utbildare som myndigheten intervjuat uppger att de kan anpassa det pedagogiska upplägget och få stöd i detta i dialog med utbildningsanordnaren. Utbildningsanordnaren erbjuder inte fortbildning i ämneskunskaper, då ett krav från början är att de ska ha relevanta ämneskunskaper.

Samverkan med LIA-platserna

Kriterium: Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna.

De studerande i den granskade utbildningsomgången har vid myndighetens granskningsintervju ännu inte haft LIA. Anordnaren har ett LIA-nätverk där företagen i ledningsgruppen finns med. Statusen för LIA-anskaffning diskuteras vid ledningsgruppsmötena, så att alla studerande har en LIA-plats när kursen startar.

Utbildningsanordnaren har rutiner för hur LIA-platser erbjuds. Rutinerna är kända av de studerande vilket framgår av inskickat material och myndighetens intervjuer. I första hand söker de studerande LIA-plats själv. Studerande uppmanas tänka till kring var i branschen de vill hamna efter utbildningen och vilka karriärmål de har. I myndighetens intervju med utbildningsanordnaren beskrivs en plan för kommande LIA-kurs med start i höst, med schemalagda tillfällen då studerande behöver redogöra för vilka platser de sökt och också har rätt till extra stöd. Om de studerande inte hittar en plats på egen hand uppger anordnaren att de säkerställer platser åt alla, ofta med hjälp av företagen i ledningsgruppen. När en LIA-plats har upprättats tecknas en skriftlig studieplan för den studerande.

Utbildningsanordnaren har rutiner för samverkan och kommunikation med LIA-arbetsplatsen även under och efter LIA-kursen. Under kursen finns schemalagda avstämningstillfällen mellan utbildningsanordnaren, studerande och LIA-handledare. Efter kursen följer utbildningsanordnaren upp att den studerande genomfört uppgifter som motsvarar målen i kursplanen med hjälp av ett bedömningsunderlag som LIA-handledaren fyller i.

Utbildningsanordnaren följer även upp om LIA-handledaren har synpunkter på utbildningens relevans för yrkesrollen i stort. Vid intervjun med utbildningsledaren framkommer att ändringen i årsplaneringen gällande att de två LIA-kurserna nu läses efter varandra är ett exempel på förändring till följd av de synpunkter som LIA-handledare fört fram.

I myndighetens intervju beskriver utbildningsledaren även rutiner för studerande som önskar byta LIA-plats. Studerandegruppen beskriver vid myndighetens intervju att de har fått god information om LIA 1, som startar i november 2022.

LIA som en del av utbildningen

Kriterium: LIA är en väl fungerande del av utbildningen	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att LIA är en integrerad och väl fungerande del av utbildningen.

Utbildningen har två LIA-kurser om vardera 60 poäng. Både LIA 1 och 2 är förlagda under det andra året av utbildningen. LIA 1 bygger vidare på kunskaper som inhämtats skolförlagt fram till dess i utbildningen och handlar mycket om att få en god inblick i bransch, företagskultur och yrket. För att säkerställa progressionen bygger LIA 2 på ditintills inhämtad kunskap och är inriktad på att de studerande ska verka yrkesmässigt som medarbetare på en arbetsplats. LIA-kurserna bygger på en progression utifrån de tidigare avslutade teoretiska kurserna

Kursmålen ger en tydlig bild av vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser den studerande ska uppnå under LIA-kursen. Kursplanerna för LIA visar att kursmålen leder mot utbildningens mål.

Efter respektive LIA-kurs får LIA-handledaren fylla i ett bedömningsunderlag som bygger på kursplanen och kursmålen för LIA. Vid sidan av detta underlag ska den studerande skriva en skriftlig rapport. Därigenom får utbildningsanordnaren ett underlag för betygsättning av LIA.

Utbildningsanordnaren informerar tidigt de studerande om LIA-processen redan i introduktionen till utbildningen och vilka företag som det finns etablerade kontakter med. De ordnar även en företagsdag då kontakt med arbetslivsrepresentanter är möjlig och då kännedom om yrkesroll, vilka företag som tar emot LIA och vad man kan få för uppgifter på LIA kan fås. Utbildningen inleds med en preparandkurs inom ramen för utbildningens karriärs- och nätverksprogram vilket har som syfte att förbereda de studerande inför deras kontakter med LIA-företagen vad gäller att skriva CV och presentera sig och sitt varumärke.

Inför LIA-kursens start upprättas en studieplan för den studerande där närmre detaljer om genomförandet definieras. Utbildningsanordnaren säkerställer att LIA-platserna är lämpliga utifrån utbildningens mål genom att stämma av med handledarna och granska de arbetsuppgifter studerande får göra.

LIA-handledningens kvalitet

Kriterium: De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren säkerställer att handledningen under LIA håller hög kvalitet.

Utbildningsanordnaren förbereder handledarna genom att skicka ut handledarmaterial och bedömningsunderlag inför LIA-kurserna. Kravet utbildningsanordnaren ställer på handledarna är att de ska verka inom yrkesrollen och att de har gedigen branscherfarenhet. Utbildningsledaren tar kontakt med respektive handledare när de studerande bekräftat sin LIA-plats.

Under LIA håller utbildningsledaren kontakt via avstämningsmöten med den studerande och handledaren. Avstämningen gäller att säkerställa att den studerande når målen med kursen. LIA-handledarna gör en bedömning av hur väl studerande når målen enligt en bedömningsmatris. Tillsammans med matrisen används en skriftlig rapport från den studerande som grund för betygsättning.

Kvalitetsarbete

Kriterium: Det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete.

Det finns en tydlig beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet som omfattar utbildningens alla delar och som är lätt tillgänglig för alla berörda. Utbildningsanordnaren har en beskrivning av hur utbildningen kvalitetssäkras. Dokumentet beskriver hur roller och ansvar i kvalitetsarbetet fördelas mellan ledningsgrupp och utbildningsanordnare, och hur det genomförs i återkommande faser av planering, genomförande, utvärdering och förbättring.

Inom ramen för kvalitetsarbetet följer utbildningsanordnaren upp resultat av kursutvärderingar, svarsfrekvens på utvärderingar och synpunkter från LIA-handledare. Utbildningsanordnaren förser ledningsgruppen med underlag i form av vad studerande tycker, vad undervisande personal och utbildningsledaren upplever samt uppgifter från LIA-utvärderingar. Dessa underlag lämnas till ledningsgruppen, ibland i form av färdiga förslag, medan det ibland krävs feedback från ledningsgruppen för att fatta beslut om förändringar. Ibland lämnar anordnaren förslag på lösning, exempelvis i form av en ny kurs i utbildningen. På så sätt ligger uppgifter från uppföljning och utvärdering till grund för åtgärder i kvalitetsarbetet. Däremot dokumenteras inte detta arbete i ledningsgruppens protokoll fullt ut.

Efter varje kurs genomför de studerande en kursutvärdering. Enkäten berör bland annat lärarnas pedagogiska kompetens, om kursen haft en röd tråd och hur omfattningen av kursen uppfattas av de studerande. För de längre kurserna genomförs delkursutvärderingar vilket ger möjligheten att förändra upplägget under pågående kurs, om det skulle vara nödvändigt. Vidare ingår enligt kvalitetsbeskrivningen att utbildningsledaren, studeranderepresentanterna och klassen har brytpunktsdiskussioner.

Det finns möjligheter för de studerande att framföra synpunkter på utbildningen, bland annat då utbildningsledaren möter de studerande vid både schemalagda tillfällen och i det dagliga genomförandet. Vid sidan av det finns möjlighet att framföra synpunkter och förbättringsförslag i kursutvärderingarna. Studerandegruppen uppger i studerandeenkäten att eventuella problem och synpunkter som de tar upp med anordnaren omhändertas inom rimlig tid utan fördröjning. Utbildningsledaren återkopplar resultat av utvärderingar och åtgärder till både de studerande och den undervisande personalen.

Kvalitetsarbetet omfattar resultat- och effekttuppföljning av utbildningen, det vill säga hur många studerande som fullföljer utbildningen, hur många som tar examen och hur många av dessa som därefter får ett arbete som motsvarar utbildningens inriktning. Av ledningsgruppens protokoll framgår däremot inte hur denna resultat- och effekttuppföljning analyserats och lett till åtgärder inom ramen för kvalitetsarbetet. Detta beskrivs närmre under kriteriet om ledningsgruppens arbete.

Värdegrund

Kriterium: Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren har ett aktivt värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Utbildningsanordnaren har en dokumenterad likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling och dessa utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. Utbildningsledaren ser till att värdegrunden är förankrad hos alla berörda parter. Utbildningen är fri från diskriminering eller kränkande behandling och utbildningsanordnaren kan visa hur de systematiskt arbetar för att ingen studerande utsätts för det och att det finns rutiner om detta ändå skulle ske. De studerande uppger i

intervjun med myndigheten att det är tydligt vart de ska vända sig om någon bryter mot värdegrunden.

Utbildningsanordnaren kan visa att antalet personer som söker utbildningen har ökat generellt och att de via sina marknadsföringskanaler försöker lyfta fram kvinnor som gått utbildningen och som arbetar inom yrket. Vid intervjun med utbildningsanordnaren beskrivs att diskussionen om att få in flera kvinnor i utbildningen är återkommande i ledningsgruppen, men utifrån ledningsgruppsprotokollen är det svårt att följa dessa diskussioner om breddad rekrytering och hur ledningsgruppen tillsammans med anordnaren ska kunna verka för att utbildningen ska bidra till att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval. I den pågående utbildningsomgången finns nio kvinnor av de 20 studerande och i de två tidigare utbildningsomgångarna har andelen examinerade kvinnor varit tio procentenheter högre. Av ledningsgruppens arbetslivsrepresentanter är fem av elva kvinnor och två av de sex utbildarna är kvinnor. Vid intervjuerna med utbildningsanordnaren samt med den undervisande personalen framgår att det ses som viktigt att det finns kvinnor i undervisningen bland annat som förebilder för de kvinnliga studerande.

Utbildningsanordnaren samarbetar med en bygginspiratör som syftar till att bidra till att öka jämställdheten inom byggbranschen. I huvudsak marknadsförs samarbetet genom en serie av filmer som belyser jämställdhet i branschen. En av ledningsgruppens ledamöter representerar branschorganisationen Byggföretagen, och har hållit i en frivillig workshop för de studerande om jämställdhet inom byggbranschen. Från och med hösten 2022 kommer utbildningsanordnarens samtliga utbildningar innehålla en kurs om jämlikhet. Kursen kommer även att erbjudas för de studerande i pågående utbildningar.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningsanordnaren bör tillsammans med ledningsgruppen systematisera och dokumentera arbetet med att bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av utredarna Maria Hedlund och Olof Elander.